

AUDITORÍAS DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



(c) Instituto Andaluz de la Mujer.

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.

Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

Junta de Andalucía.

Auditorías de Género en la Administración Pública.

Elaborado por: Abbsolute Comunicación S.L.

Coordinación: Rosario Cinta Carrasco Tristancho y
M^a Carmen Navarro Solano.

Autoras: Rosario Cinta Carrasco Tristancho,
M^a Carmen Navarro Solano y Ruby Sibony.

Diseño y maquetación: Abbsolute Comunicación S.L.

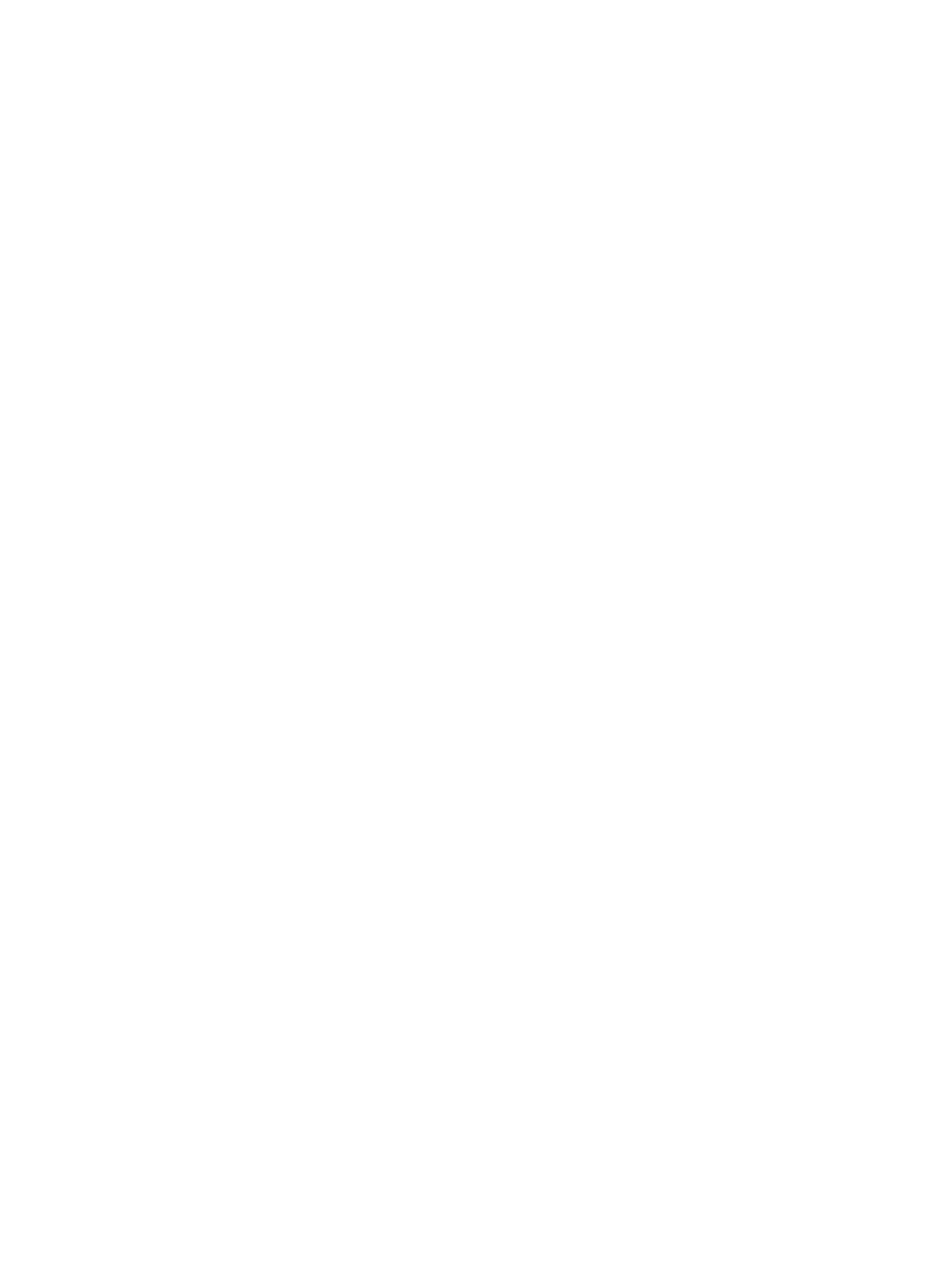
Año: 2023.

D.L: SE 2214-2023.

24

AUDITORÍAS DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA





INDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVOS	8
3. PERFIL Y FUNCIONES DE QUIENES REALIZAN AUDITORÍAS DE GÉNERO	10
4. AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO	14
5. IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS	37
6. BIBLIOGRAFÍA	41

1.

INTRODUCCIÓN

Las auditorías pueden ser públicas o privadas, según la entidad que las promueva, así como internas o externas, según el agente que las gestione.

El objetivo de las auditorías es proponer medidas para que la empresa sea más eficaz, o bien resolver incapacidades, carencias, o mejorar determinados aspectos.

Las administraciones también desarrollan estrategias para el control de calidad de sus servicios a diferentes niveles y, por supuesto, suscriben compromisos de calidad y procesos que sirven a este fin.

La Junta de Andalucía utiliza estrategias de calidad tales como las normas ISO, el modelo EFQ, autoevaluaciones sectoriales, convocatorias de menciones de calidad y la publicación de cartas de servicios (*Decreto 317/2003, de 18 de noviembre, ampliado por el Decreto 177/2005, de 19 de julio*).

Una auditoría de género supone un análisis financiero, de la estructura, de los elementos organizativos, de los sistemas de funcionamiento, relaciones y cultura de la entidad que realiza dicho examen, por supuesto, todo ello, desde la perspectiva de género.

Existen procesos de auditorías de género con una metodología muy cuantitativa. Otras, además de fundamentar su análisis en datos cuantitativos, ofrecen la posibilidad de indagar en las opiniones y valoraciones de las personas que conforman la institución.

Así pues, la auditoría de género consiste en el análisis exhaustivo de los avances y dificultades encontrados en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en una institución pública (cualquier tipo de Administración) o privada (empresa, ONG, asociación), de cualquier ámbito geográfico (local, departamental, autonómico, nacional, internacional). Supone el establecimiento de un proceso de análisis y de debate que tiene como objetivo profundizar en el trabajo realizado en materia de igualdad de género.

La valoración de los presupuestos es prioritaria en cualquier auditoría de género, puesto que constituyen un recurso esencial para conocer los recursos que se han movilizado e impulsar cambios en la propia institución y en los servicios que presta a la ciudadanía.



2.

OBJETIVOS

Los objetivos de una auditoría de género son múltiples, entre ellos, destacamos:

- Valorar los avances promovidos en la institución en materia de igualdad, realizando la evaluación de las medidas diseñadas a tal fin, para poder extenderlas, diseñar nuevas medidas, observar las dificultades encontradas, proponer mejoras, examinar la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de las actuaciones desarrolladas, poniendo en relación el presupuesto y el impacto provocado y proponiendo alternativas que profundicen en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Mostrar los problemas y carencias sucedidos en el desarrollo de la política de igualdad promovida por la institución –o departamento- para poder tratar de reducirlos y si es posible, eliminarlos.
- Poner en práctica instrumentos, herramientas y procesos, o bien mejorar los ya empleados y promover la sinergia entre ellos.
- Promover el aprendizaje de la institución y de las personas que la componen. Recordemos que aplicar políticas de igualdad consiste en un proceso de aprendizaje para el cambio social.

- Comprometer a la institución con el desarrollo de la igualdad de género, porque el producto fundamental del conocimiento y análisis que se deriva de una auditoría de género es la obtención de un informe en el cual se reflejen las propuestas de mejora, de forma concreta y clara para facilitar la profundización en el enfoque transversal de género.



3.

PERFIL Y FUNCIONES DE QUIENES REALIZAN AUDITORÍAS DE GÉNERO

Sería conveniente que las auditorías de género fueran realizadas por un equipo de trabajo, no más de cinco personas (por cuestión de operatividad) y que en dicho grupo haya una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Es primordial que el grupo esté compuesto por personal técnico que pertenezca a la misma institución que realiza la auditoría de género, si bien, pueden participar una o dos personas procedentes de entidades especializadas o expertas en esta materia.

Recordemos que entre los objetivos de las auditorías de género se ha señalado el proceso de aprendizaje que supone para la institución, impulsar el compromiso de la misma con las políticas de igualdad, por todo ello, parece evidente la necesidad de la participación del personal de la institución.

El perfil de las personas que participen en la realización de auditorías de género tendrá un componente técnico importante. Es decir, ha de saber manejar las técnicas de interpretación y sistematización de datos

secundarios, la realización de entrevistas, dinamización de grupos de trabajo, diseño de proyectos, realización de diagnósticos, elaboración de indicadores, producción de informes, etc.

En cuanto al enfoque de género, no es necesario un nivel técnico excesivo, pero sí contar con conocimientos y poseer alguna experiencia en el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos que incorporen la transversalidad de género.

Otro elemento del perfil es que las personas que participen en este tipo de auditorías sean conscientes de la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres, y consideren que, como agentes sociales, tienen el deber de colaborar en su eliminación.



Por último, es necesario destacar que la actitud de quienes trabajen realizando auditorías de género es muy importante, sería necesario impulsar una actitud dinámica, capaz de motivar y estimular la búsqueda de soluciones frente a las dificultades que pudieran encontrarse.

Quiénes tengan la responsabilidad de realizar una auditoría de género, tendrán como principal función la redacción de un informe final en el cual se relate de forma sistemática y clara el proceso de evaluación y, sobre todo, las dificultades encontradas, las cuestiones en que se podría incidir para mejorar las actuaciones y las propuestas de mejora.

Además, tendrán como función promover el objetivo de igualdad de género en el mismo proceso de evaluación si la auditoría fuera participativa, o bien aportando información clara en el informe final que evidencie por dónde seguir trabajando. Así pues, informar sobre cualquier asunto relacionado con su trabajo, solventar dudas y colaborar con la entidad en la toma de conciencia de género o en aspectos formativos será también prioritario.

Por otra parte, revisar y definir los compromisos respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, partiendo de la entidad o departamento que es objeto de la auditoría, será un objetivo y una estrategia de trabajo que garantizará que se profundice en el desarrollo de la igualdad de género.

En cuanto a los contenidos evaluables, se tendrán en cuenta desde los presupuestos, la estructura de la propia organización, la transversalidad de género en los servicios y actuaciones que se dirijan a la ciudadanía, los sistemas de acceso, la formación y promoción, la seguridad y salud laboral, los sistemas de calidad, control y toma de decisiones, las comunicaciones internas y externas.

En cualquier caso, como principio general, es conveniente tener presente que una auditoría de género representa una oportunidad para promover el análisis y la reflexión, lo cual –generalmente- no tiene cabida en el proceso habitual de trabajo. Asimismo, quienes participen en el desarrollo de una auditoría de género han de tener presente que

no se trata de que la entidad pase un examen sin más, sino de mejorar el proceso favoreciendo la valoración de lo conseguido y estableciendo la hoja de ruta del trabajo futuro señalando aquellos aspectos que son susceptibles de mejora.



4.

AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO

4.1 DEFINICIÓN Y ORIGEN.

La auditoría participativa de género es un procedimiento impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T., 2011). Desde su creación se ha comprometido con el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en lo que respecta al acceso al bien social que representa el trabajo, entendido como un derecho y una responsabilidad personal.

Así pues, las primeras auditorías participativas de género de Naciones Unidas se realizan en la O.I.T., y el periodo de mayor proliferación de las mismas fue entre los años 2001 y 2006. Se llevaron a cabo numerosas auditorías en las oficinas y unidades técnicas de diversos países. De la experiencia acumulada en estos años se obtuvo un protocolo de actuación y un proceso de formación para las personas que participen en dichas auditorías (Centro de Formación Igualdad de Género y Desarrollo para el organismo Stichting Nederlandse Vrywilligers (SNV), de los Países Bajos).

La auditoría participativa de género es un instrumento, pero también es un proceso participativo de autoevaluación.

El contenido de su análisis es complejo y dependiendo de la entidad, abarca tanto las prácticas internas relacionadas con la incorporación de la transversalidad de género, el seguimiento de las políticas de igualdad, el registro de las buenas prácticas y la puesta en valor de los descubrimientos y aprendizajes producidos en materia de igualdad, la distribución presupuestaria, la detección de desigualdades, brechas de género, obstáculos al desarrollo del principio de igualdad, la cultura institucional con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, las relaciones laborales y con otras entidades, el sistema de comunicación, la participación del personal en la entidad y en las políticas de igualdad, la búsqueda de soluciones, nuevos ámbitos de actuación y propuestas para avanzar en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Al ser un proceso participativo, es conveniente insistir en la necesidad de registrar no sólo datos los objetivos establecidos en los indicadores previamente diseñados, sino

recoger las opiniones, valoraciones y propuestas de las personas que componen la entidad. De esta forma podremos no sólo conocer sino comprender desde la perspectiva de quienes integran la entidad las políticas de igualdad empleadas, además de observar los obstáculos y las propuestas que la institución puede generar en el proceso.

Además, permite incidir en el conocimiento técnico y toma de conciencia de género, así como en la fidelización de las personas con respecto al proceso, puesto que a través de su participación se evidencia e impulsa el compromiso de la entidad.

Por todo lo expuesto, las auditorías participativas de género otorgan una gran importancia a la aportación de las personas, tanto de las que integran la estructura de la entidad objeto de análisis como de aquellas que directa o indirectamente se benefician de sus servicios.

Las razones que explican la importancia de la participación son fundamentalmente tres:

Mediante un proceso participativo podemos insistir en la formación técnica y en la toma de conciencia de las personas que integran la entidad. Dicho de otro modo, se ofrece un espacio de análisis, debate y conocimiento que difícilmente se puede dar al margen de este proceso de evaluación.

Gracias a la participación, podemos impulsar el compromiso de las personas que integran la entidad, hacerlas partícipes de este cambio estructural y cultural. Y de esta forma, nos aseguramos de que sea más difícil que se produzcan involuciones o estancamientos en el proceso de la transversalización de la igualdad de género.

Para el desarrollo de políticas de igualdad es necesario impulsar el trabajo en equipo y un liderazgo transformador de género que se fundamente en el empoderamiento tanto de quienes componen la entidad como de las personas que se benefician de los servicios que dicha entidad implementa.

4.2 CONTENIDOS.

Como ya hemos mencionado, el contenido objeto de análisis en una auditoría participativa de género es complejo y diverso. A continuación, veremos las doce áreas de contenidos que contempla la O.I.T. (2008):

ÁREA 1

Contexto y posicionamiento de la entidad o unidad auditada con respecto a las cuestiones de actualidad en torno a la igualdad de género en el ámbito nacional o internacional. También resulta de interés, conocer la relación de la entidad o unidad auditada con las estructuras y organizaciones de mujeres que se ocupan de la igualdad de género a nivel regional, nacional o internacional.

ÁREA 2

Estrategia diseñada para la implementación de la transversalidad de la igualdad de género en la entidad o unidad auditada, es decir, cómo se refleja en los objetivos, el programa y el presupuesto.

ÁREA 3

Incorporación de la igualdad de género en el desarrollo técnico de los programas y actividades, y proporción de programas y actividades que incorporan la transversalidad de la igualdad de género en la entidad o unidad auditada.

ÁREA 4

Conocimientos especializados existentes sobre igualdad de género y estrategia para generar competencias técnicas y toma de conciencia en la materia.

ÁREA 5

Cómo se genera y gestiona la información y los conocimientos necesarios, así como, la estrategia de difusión del principio de igualdad de género y de la política concreta que desarrolla la entidad o la unidad auditada.

ÁREA 6

Sistema e instrumentos previstos para el seguimiento y la evaluación de la política de igualdad implementada por la entidad o unidad auditada.

ÁREA 7

Selección de las entidades y organizaciones sociales que trabajan en cooperación con la entidad o unidad auditada.

ÁREA 8

Imagen pública de la entidad o unidad auditada con respecto a la igualdad de género y valoración de los servicios que en esta materia se producen.

ÁREA 9

Toma de decisiones respecto de la incorporación de políticas de igualdad a nivel político y técnico, y valoración de la igualdad de género en la entidad o unidad auditada.

ÁREA 10

Resulta de vital importancia conocer con qué recursos humanos se cuenta, así como, cuál es su posición de género y valoración de las políticas de igualdad gestionadas por la entidad o unidad auditada.

ÁREA 11

Cultura de género en la entidad o unidad auditada.

ÁREA 12

Percepción y valoración de los logros conseguidos en materia de igualdad de género en la entidad o unidad auditada.

A continuación, presentamos una adaptación de las áreas contempladas por la O.I.T. (2008) que podrían aplicarse a una entidad de la administración autonómica y local. En cualquier caso, recordamos la necesidad de impulsar la participación, también del equipo técnico que realizará la auditoría, por tanto, si fuera utilizado este modelo en la práctica, tendría que ser revisado por quienes participen en el desarrollo de la auditoría participativa de género, para que se adapte a la realidad objeto de la auditoría y sea un producto del grupo de trabajo.

Tabla 1. Áreas de análisis propuestas.

Administración autonómica y/o local
Posición de género de la entidad.
Incorporación técnica de la transversalidad de género en la entidad auditada.
Conocimientos en materia de igualdad de género de las mujeres y hombres en la entidad auditada.
Estrategia de gestión y difusión de la información.
Sistema de seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.

Fuente: Elaboración propia, a partir de OIT (2008), IAM 2023.

A. Posición de género de la entidad.

En este apartado se trata de analizar el origen y desarrollo de las políticas de igualdad en la administración auditada, por ello se recogen cuestiones relacionadas con el inicio de las estrategias y medidas que se hayan podido implementar en materia de igualdad, el trabajo colaborativo entre las diversas áreas y/o departamentos de la administración y la coordinación interinstitucional con otras administraciones del mismo o diferente ámbito.

Otro elemento importante para considerar es valorar en qué grado participa la ciudadanía en el diseño, seguimiento y evaluación de la intervención pública y el grado de relación con las organizaciones sociales.

Finalmente, conocer el nivel de participación de mujeres y hombres, especialmente en los lugares donde se toman las decisiones, analizar los instrumentos diseñados ex profeso para la implantación de la transversalidad de género, así como, conocer la financiación con la que se ha contado para poder impulsarla, podrán determinar tanto la trayectoria, como la alineación de la administración auditada con las políticas de igualdad.

A continuación, enumeramos a modo de batería de preguntas, las cuestiones a considerar en este punto:

- 1) Origen y evolución de las políticas de igualdad en la entidad.
- 2) ¿Existe alguna declaración de principios donde se recoja la importancia de la igualdad de género? (memoria, informes, boletines, comunicaciones, proyectos, declaraciones, circulares, etc.). si existiera, ¿cómo se originó, ¿qué la impulsó (subvenciones procedentes de otras administraciones, reflexión de la propia entidad, proceso evaluativo, directrices políticas, etc.)?
- 3) Relaciones que se mantienen con otras administraciones, entidades y organizaciones que de forma prioritaria se dediquen al impulso de la igualdad entre mujeres y hombres: enumeración y clasificación de todas ellas, frecuencia y tipología de dichas relaciones.

- 4) En materia de igualdad de género, ¿se impulsa un trabajo coordinado con otras áreas o departamentos de la propia entidad?
- 5) ¿Las organizaciones sociales con quienes se trabaja habitualmente, son feministas?, ¿Por qué se cuenta con ellas?, ¿qué tipo de participación se impulsa?, ¿por qué?, ¿se podría mejorar la participación?
- 6) Estrategias e instrumentos utilizados para la toma de decisiones, ¿existe una representación equilibrada de mujeres y hombres?
- 7) Organigrama y descripción de la estructura del personal de la entidad auditada (presencia de mujeres y hombres).
- 8) Definición de las estrategias e instrumentos de trabajo individual y en grupo, señalando el contenido y las características de uno y otro trabajo.
- 9) Identificación de las personas y/o grupos que impulsan en la entidad auditada las políticas de igualdad.
- 10) Identificación de las fuentes de financiación de la entidad auditada.
- 11) Identificación del presupuesto general de la entidad auditada. También se señalará el presupuesto desglosado por área, departamento, servicio.
- 12) Señalar quiénes deciden sobre la distribución presupuestaria y si existe una participación equilibrada de mujeres y hombres en dicha toma de decisiones.

B. Incorporación técnica de la transversalidad de género en la entidad auditada.

En este punto, se trata de concretar a nivel técnico las evidencias que expliquen el grado de incorporación de la transversalidad de género, por ello, se reparará en los proyectos y programas que lo hayan incorporado, en el conjunto del ámbito competencial auditado, el análisis de la adjudicación presupuestaria, el desarrollo de diagnósticos

que no sólo contemplen la variable sexo, sino que incorporen la categoría de género, los avances encontrados en todo este proceso, las propuestas de mejora, etc.

Estas cuestiones que enumeramos pueden servir de guía para valorar el grado de incorporación de la transversalidad de género:

1) Señalar si la igualdad de género está presente en los objetivos, ¿son pertinentes?, ¿son relevantes?, ¿son realistas?, ¿responden a principios generales?, ¿se encuentran referenciados en los indicadores diseñados?, etc.

2) Identificación presupuestaria de aquellas actuaciones específicamente dirigidas a mujeres o acciones positivas y de las que tienen como fin impulsar la transversalidad de género. Se señalará la proporción que representan en el cómputo global del presupuesto general, así como la suficiencia o insuficiencia de estos para alcanzar los objetivos en igualdad de género señalados por la entidad.

3) Proporción de servicios, programas, proyectos, actividades, que contemplan la transversalidad de género en relación con el total de los servicios, programas, proyectos, actividades, desarrollados por la entidad o unidad auditada.

4) ¿Se realizan diagnósticos o análisis de género previos al diseño de una intervención? Señalar tipología (cuantitativos, se parte de evaluaciones anteriores, cualitativos, participativos, fuentes secundarias, externos, internos, realizados por otras entidades de mayor rango, etc.).

5) ¿Se trabaja de forma cooperativa con otras áreas de la entidad, con otras entidades, con otras organizaciones? Definir el trabajo cooperativo (desde el diagnóstico, desde el diseño, en la implementación, en el seguimiento y evaluación, cesión de infraestructuras, se comparten recursos, etc.).

6) ¿Participan en algún momento del trabajo especialistas en materia de género?, ¿cómo?, ¿cuándo?

7) Propuestas de mejora para la incorporación de la transversalidad de género.

C. Conocimientos en materia de igualdad de género de las mujeres y hombres en la entidad auditada.

Para poder aplicar la transversalidad de género es necesario tener un cierto conocimiento en esta materia y en el ámbito competencial de la administración. Además, resulta de interés tener conocimiento en procesos metodológicos y técnicos que permitan diseñar una estrategia participativa, evaluar utilizando indicadores precisos y realizar diagnósticos de la realidad que permitan optimizar las políticas emprendidas.

Por tanto, saber si hay personal técnico con formación en igualdad de género, si se han establecido estrategias y procesos formativos, observar si existe una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de trabajo, conocer el modelo de liderazgo organizacional, así como, conocer cuál es la percepción del propio personal técnico con respecto a las políticas de igualdad, resulta de especial interés. Estas pueden ser las cuestiones que se podrían contemplar en el análisis propuesto:

- 1) Número de hombres y mujeres, personal técnico, con conocimientos en materia de igualdad de género y grado de conocimientos: asistencia a ponencias, cursos profesionales, máster, etc. (desagregado por sexo).
- 2) ¿Han contado alguna vez con la colaboración de personas especializadas?, ¿cuándo?, ¿cómo y por qué?
- 3) Existencia de espacios y estrategias formativas, ¿qué iniciativas se han desarrollado al respecto?
- 4) La entidad ¿promueve o facilita el aprendizaje en materia de igualdad de género?
- 5) ¿Se apoyan las iniciativas de formación en materia de igualdad de género?
- 6) La proporción de formación en materia de igualdad de género en relación con la totalidad de la formación recibida.

7) Organigrama de la entidad, observando la distribución de las mujeres y hombres, haciendo hincapié en las funciones relacionadas con el ejercicio de liderazgo y poder.

8) ¿Se promueve una representación equilibrada?, ¿se aplican medidas de acción positiva?

9) ¿Se han realizado consultorías externas en materia de igualdad de género?

10) ¿Cuál es la percepción de las políticas de igualdad promovidas por la entidad auditada? (cambios producidos y grado de importancia, si estos se relacionan con los principios recogidos por la entidad, dificultades y obstáculos encontrados, aprendizajes obtenidos, valoración general, propuestas, etc.).

11) Propuestas de mejora para impulsar el conocimiento técnico y la cultura de género en la entidad o unidad auditada.

D. Estrategia de gestión y difusión de la información.

El acceso a la información y la difusión de esta resulta de vital interés, mediante el conocimiento de ambas estrategias podremos valorar en qué medida se generan datos que informen sobre la posición y situación de género, si existe un proceso de profundización en el conocimiento de realidad y si esta es socializada, dentro y fuera de la administración. Asimismo, se podrá comprobar si se informa de los avances logrados y se difunden las buenas prácticas desarrolladas.

Estas podrían ser las preguntas guía para indagar sobre este aspecto:

1) ¿Existe un centro de documentación, acceso a Internet, boletín informativo, Web?

2) ¿Se cuenta con alguna experiencia en materia de género?

3) ¿Cómo se percibe el trabajo realizado por la entidad auditada por parte de otras administraciones y organizaciones?

- 4) ¿Qué imagen proyecta la entidad auditada en este sentido?
- 5) ¿Cómo se gestionan las críticas internas o externas que se producen?
- 6) ¿Se difunde suficiente y eficazmente lo proyectado en materia de igualdad por la entidad auditada?
- 7) ¿Se utiliza un lenguaje no sexista y una imagen diversa y digna de mujeres y hombres en la comunicación interna y externa de la entidad auditada?
- 8) Propuestas de mejora en la gestión de la información y en la difusión de las actuaciones en materia de igualdad de género.

E. Sistema de seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.

El seguimiento y la evaluación de las políticas de igualdad resulta de vital importancia, recordemos que, si la incorporación de la transversalidad de género es un proceso de aprendizaje para el cambio, no podremos avanzar si no analizamos y ponemos en valor las dificultades encontradas, los aprendizajes adquiridos y, sobre todo, si no podemos medir los cambios provocados. Las siguientes cuestiones pueden orientar el análisis:

- 1) ¿Qué estrategias de seguimiento y evaluación se desarrollan en la entidad auditada (participantes, instrumentos, evaluación, interna, evaluación externa, etc.)?
- 2) Indicación del tipo de evaluación que se realiza (descriptiva, analítica, diseño de indicadores...).
- 3) ¿Se incorpora la transversalidad de género a la estrategia e instrumentos utilizados en el seguimiento y evaluación (representatividad de género en los grupos que realizan el seguimiento y evaluación, diseño de indicadores de género, etc.)?

4) Proporción de recursos y de tiempo dedicado al seguimiento y evaluación en el marco del servicio, programa, plan, proyecto o actividad objeto de análisis.

5) Propuestas de mejora de las estrategias e instrumentos de seguimiento y evaluación.



4.3 METODOLOGÍA.

Según establece la O.I.T. (2008), los pilares de la metodología de la auditoría participativa de género son:

Enfoque de género y desarrollo

Persisten las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, por tanto, es necesario contemplar la función social de las administraciones para desvelar las brechas de género y tratar de superarlas. Asimismo, hemos de tener presente que promover políticas de igualdad mejora la gestión de los problemas sociales, puesto que añade eficacia y eficiencia a las estructuras administrativas, además de promover el bienestar de la ciudadanía.

Autoevaluación cualitativa

Nos podemos encontrar con entidades que en su discurso digan impulsar la igualdad de género, mientras que en la práctica de su trabajo esto no se perciba con la misma intensidad o encontrar que no todas las personas que componen la entidad sostienen la misma posición en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por todo ello, se hace necesario impulsar un proceso de análisis y autocrítica que permita conseguir una comprensión de la realidad subyacente a los datos que pueda aportar la entidad.

Ciclo de aprendizaje adulto

Responde al principio de aprendizaje para el cambio que fundamenta las políticas de igualdad y se basa en la idea clave de que existe cierto desajuste entre el diseño de las políticas de igualdad y el resultado de las mismas. El objetivo de las auditorías participativas de género es concretar en qué consiste dicho desajuste, explicar por qué se da y proponer qué hacer para solventarlo. Para poder cumplir con este objetivo resulta ineludible el desarrollo de talleres y/o grupos de trabajo donde se trate de indagar sobre aquellas cuestiones que no quedan claras en las entrevistas y en la documentación analizada, resolver problemas, partir de la experiencia propia, llegar conclusiones que permitan orientar las soluciones que el propio grupo proponga, etc.

Cuadro 1. El ciclo de aprendizaje adulto.



Fuente: O.I.T. (2008).

Enfoque de aprendizaje institucional

Los talleres y grupos de trabajo adquieren una especial relevancia, puesto que permiten obtener propuestas de mejora concretas, reflexionar sobre la práctica laboral, poner en valor las buenas prácticas, el intercambio de ideas y experiencias, el análisis y la mejora de la cultura institucional.

Para la OIT (2008), los beneficios de esta metodología se relacionan con la lectura crítica que las personas participantes pueden realizar sobre su propio trabajo y sobre el trabajo en conjunto de la administración, son ellas quienes pueden apuntar cuáles son los verdaderos avances obtenidos, señalar las dificultades y, también, se encuentran en mejor posición para realizar propuestas de mejora realistas. Todo ello, provocará una mayor y mejor identificación de las personas con el equipo de trabajo.

4.4 ETAPAS.

A continuación, presentamos las etapas para el desarrollo de una auditoría participativa de género según la O.I.T. Presentamos la información a modo de esquema e iremos incidiendo en algunos elementos, no en todos, puesto que están suficientemente explicados en el manual que recogemos en la bibliografía.

Tabla 3. Etapas en la auditoría participativa de género.

Antes de la auditoría
<ul style="list-style-type: none">• “Invitación a las unidades de trabajo a someterse voluntariamente a una auditoría de género.• Presentación de candidaturas por parte de la jefatura de las unidades de trabajo.• Selección consensuada de las unidades de trabajo por auditar.• Designación de una persona de enlace por parte del director o directora de la unidad.• Planificación y preparación de la unidad de trabajo de cara a la auditoría.• Convocatoria para formar el equipo de facilitación de la auditoría.• Formación y coordinación del equipo de facilitación de la auditoría.• Recolección y envío del material para el análisis documental al equipo de facilitación.• Análisis inicial de los documentos por parte del equipo de facilitación dos semanas antes de la auditoría.

Al comenzar la auditoría

- Reunión del equipo de facilitación de la auditoría.
- Reunión del equipo de facilitación de la auditoría y jefatura de la unidad de trabajo.
- Reunión del equipo de facilitación con toda la unidad de trabajo.
- Preparación de una matriz para la redacción del informe.

Durante la auditoría

- Análisis documental y debate sobre los resultados.
- Entrevistas personales entre el director de la unidad de trabajo, el funcionariado superior, el personal directivo o técnico y el personal de apoyo.
- Realización de un taller destinado al personal de apoyo.
- Realización de un taller destinado al personal directivo.
- Trabajo sobre el terreno: consultas con organizaciones asociadas, asociados en la aplicación de las políticas de género y organizaciones de mujeres.

Al finalizar la auditoría

- Preparación de un resumen de las conclusiones de la auditoría.
- Rendición de cuentas ante el director o la directora de la unidad de trabajo.
- Sesión de intercambio de información con el personal de la unidad de trabajo.

Después de la auditoría

- Borrador del informe final de la auditoría.
- Seguimiento de las recomendaciones de la auditoría por parte de la unidad de trabajo y de otras unidades interesadas”.

Fuente: O.I.T. (2008).

Antes de comenzar la auditoría

En este momento cobra especial relevancia el carácter voluntario de la misma, con respecto a las unidades que van a participar – recordemos que esto es lo establecido por la O.I.T.-, en el caso de una administración española, este voluntarismo es prácticamente una exigencia legal, no obstante, es preferible argumentar y negociar la participación, antes que imponerla, puesto que es necesario un clima de colaboración y cooperación para llevarla a buen término.

Así pues, si estamos hablando de un Ayuntamiento, Consejería, Dirección General, Diputación Provincial, etc., se podría pactar un compromiso mínimo de todas las unidades, por ejemplo, en cuanto a facilitar información, mantener un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas, o algún tipo de formación para el personal e insistir en el trabajo con las unidades que hayan expresado de forma más evidente su compromiso con la igualdad y que sean más proclives a este tipo de evaluaciones. Sin abandonar que en próximas auditorías participarán el resto de los departamentos, o bien, que se comprometan a iniciar un proceso de profundización en contenidos relativos a la igualdad de género. De esta forma no se olvida el carácter voluntario de la auditoría participativa de género, pero tampoco se desdeña el compromiso de la Administración.

Por otra parte, queríamos insistir en el papel que juega la persona enlace de cada unidad. Generalmente, es la responsable técnica de la unidad quien va a participar en la auditoría, no obstante, es necesario que cuente con un perfil que favorezca el desarrollo del trabajo, por tanto, si por alguna razón la responsable técnica, no puede asumir este papel, podría hacerlo otra persona de la unidad, pero contando con el apoyo de la responsable técnica y dotada de autoridad suficiente para requerir documentación, dinamizar la participación, etc.

Las unidades de la entidad auditada tendrán que participar aportando el material que se le requiera y del que disponga para informar al equipo encargado de liderar la auditoría de género de aspectos de interés, participar en las entrevistas y talleres que se diseñen y conocer aquellas iniciativas destacables de su unidad en materia de igualdad.

Por su parte, el equipo facilitador de la auditoría de género ha de conocer el alcance del trabajo que va a realizar y saber que buena parte del éxito del mismo dependerá de su capacidad de dinamizar, coordinar y distribuir las tareas a realizar.

En lo que respecta a su formación en materia de género, sería conveniente que fuera suficiente, pero si no es así, se podría suplir con una formación intensiva, previa a la auditoría. Dicha formación ha de ser fundamentalmente técnica. Además, sería útil que el equipo contara con, al menos, una persona especialista en género y en la realización de auditorías participativas de género.

El conocimiento exhaustivo de todo lo que se va a realizar, compartir experiencias previas, opiniones, impresiones, el repaso de toda la metodología, el conocimiento y consenso sobre los instrumentos de recogida de información y de dinamización de los grupos de trabajo o talleres, informar convenientemente a las unidades, el reparto de tareas y responsabilidades, todos ellos son elementos esenciales para poder comenzar el desarrollo de la auditoría.

Resolver todas las cuestiones mencionadas garantizará la eficacia de la auditoría participativa de género.

Durante la auditoría

En esta fase son tres los recursos metodológicos que se desarrollan: el análisis documental, las entrevistas personales y la realización de talleres.

1. El análisis documental es fundamental puesto que nos aportará datos e información diversa y muy rica que será necesario conocer previamente al desarrollo de las entrevistas y talleres.

Supone una primera aproximación a la estructura y a los servicios que presta la entidad y será relevante, tanto aquella información que recoja elementos relacionados con la igualdad de género como aquella que no tengan esta perspectiva.

La información documental puede ser muy variada y diversa, desde convenios colectivos a proyectos, informes de diverso tipo, comunicaciones externas, carteles, página Web, organigramas, memorias, comunicaciones internas, revistas, boletines, etc. Toda esta información tendría que ser clasificada por el equipo facilitador de la auditoría de género.

Los criterios podrán ser diversos y sería recomendable que el propio equipo los estableciera en función del tipo de documento administrativo, de si incorporan la transversalidad de género o no, etc., pero en todo caso, habría que reseñar qué documentos son prioritarios porque definen los objetivos y contenidos de la unidad auditada, o bien, porque responden al objetivo marcado en la auditoría participativa de género.

Una cuestión por valorar es si estos documentos son sensibles al género. No basta con que se mencione la igualdad de género, a la perspectiva, enfoque o transversalidad de género. Debemos estar atentas a otros indicios que variarán según el tipo de documentos, podemos resumirlos en los siguientes puntos:

- Utilización de un lenguaje fluido no sexista.
- Uso de una imagen digna y diversa de las mujeres y de los hombres.
- Aportación de datos desagregados por sexo.
- Información relativa al género, por ejemplo, relacionada con el grado de acceso a los servicios, a la información, a la participación, al ejercicio de derechos, a bienes sociales, etc., de mujeres y hombres.
- En el caso de proyectos, programas, planes, servicios, etc., que exista una correlación entre los objetivos, actividades e indicadores y que éstos tengan un enfoque de género.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- Mención del marco normativo en materia de igualdad que legitima las actuaciones.
- Declaración de principios en materia de igualdad...

El equipo facilitador de la auditoría participativa de género podría establecer una escala cualitativa de los documentos sensibles al género, resaltando aquellos aspectos que pudieran mejorarse. Todo ello nos informará sobre las cuestiones a profundizar en las entrevistas.

Concluido el análisis documental pasamos a las entrevistas personales para indagar sobre las cuestiones que no han quedado claras en la primera aproximación a la entidad que supone el análisis documental.

Sería oportuno poder entrevistar a todas las personas que participan en la entidad, pero puede demorar demasiado. En todo caso, se puede arbitrar algún mecanismo de consulta, mediante buzón de sugerencias, red social, Web, en los grupos de trabajo o en la devolución de los resultados de la auditoría, para dar cabida a la participación de todas las personas que integran la entidad. De todas formas, sí habría que entrevistar al personal técnico clave, por ejemplo, a responsables de la unidad, personal técnico y de apoyo clave por alguna cuestión relacionada con el tiempo que lleva en la unidad, el trabajo sensible que realiza, ser promotora o promotor de políticas de igualdad, etc.

Por supuesto, nunca entrevistar sólo a las mujeres de la unidad por ser esta una auditoría participativa de género. Este argumento es ridículo, pero no por ello es irreal. Muchas veces nos encontramos con este tipo de argumentación.

Aspectos clave de la auditoría con respecto a los servicios, programas y proyectos es analizar los diagnósticos previos a la intervención y la evaluación. No siempre son accesibles. Esto es un problema grave porque indica que el activismo es la clave del trabajo sin contemplar que hay que intervenir después de un buen análisis de necesidades y hay que evaluar el trabajo realizado para observar los progresos, modificar aquello que no funcionó y fortalecer lo que dio buenos resultados.

Por ello es sumamente importante que la realización de la auditoría participativa de género sea fruto de un compromiso formalizado y que sea conocido en toda su envergadura, incluyendo requerimientos y calendario.

Finalmente, destacamos la importancia de entrevistar a las personas responsables políticas de la entidad o de la unidad auditada, no tanto porque nos puedan ofrecer una información relevante, sino por:

- Promover la toma de conciencia de las personas responsables políticas.
- Comprometer a la entidad auditada al desarrollo del trabajo técnico que implica la auditoría participativa de género.
- Solicitar el acceso al personal técnico necesario para las entrevistas y grupos de trabajo.
- Informar sobre el seguimiento de la auditoría participativa de género.

2. En cuanto a cómo debe desarrollarse la entrevista, las cuestiones a considerar son de sobra conocidas, no obstante, hagamos un repaso: inspirar confianza, suscitar interés, escuchar activamente para poder comprender la realidad sin juzgar, estar disponible para aclarar dudas, propiciar una lectura crítica de la realidad, no emitir la propia opinión salvo que sea requerida por la persona entrevistada, etc.

3. La realización de talleres constituye el tercer tipo de recurso o instrumento metodológico a utilizar en la auditoría participativa de género.

Si se observa que durante el análisis documental y, sobre todo, en las entrevistas, existen resistencias, la percepción de que se está examinando al personal, etc., se podría huir del carácter formativo que suele -y que debe- acompañar al taller y se podría utilizar el concepto de grupo de trabajo que nos permite hacer partícipe, sólo con nombrar el recurso, a las personas que participen y hacerlo de la forma más horizontal posible.

El equipo facilitador será quien diseñe e implemente los talleres, lo dinamizarán las personas que cuenten con una mayor formación y experiencia en esta materia y podrán contar con especialistas si fuera necesario.

Sería conveniente que en los talleres participen personal técnico y de apoyo, responsables políticos e integrantes de organizaciones que habitualmente colaboren con la entidad. De todas formas, se tendría que estudiar, en cada caso, la conveniencia de realizar más de una edición del taller, según el perfil de quienes participen.

En cada taller participarán dos personas, una como dinamizadora y otra para tomar notas, no sólo del desarrollo del taller, sino para valorar didácticamente el mismo y poder hacer ajustes para los siguientes talleres.

Las notas no sólo atenderán a lo que suceda en el taller, sino a las actitudes de sus participantes: su predisposición, rol que juegan en el grupo, proximidad o lejanía con respecto a las políticas de igualdad, etc.

Tras cada taller se elaborará un informe de este, que podría responder al siguiente índice:

1. Denominación del taller.
2. Fecha
3. Participantes
4. Observaciones generales.
5. Observaciones por actividad.
6. Conclusiones.
7. Buenas prácticas o aspectos de éxito a destacar o en los cuales insistir.
8. Elementos de cambio percibidos en los últimos años.
9. Aspectos clave sobre los que habría que incidir o mejorar.

10. Aspectos clave sobre los que habría que indagar por falta de información.

11. Propuestas.

En cuanto al contenido de los talleres, la O.I.T. propone una serie de actividades que clasifica en ejercicios básicos y optativos. Son propuestas que pueden ser adaptadas y/o sustituidas por otros ejercicios, según valore la comisión encargada de la auditoría participativa de género.



5.

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

Los presupuestos con perspectiva de género son una estrategia fundamental en la gestión pública para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, porque valoran la implementación de la transversalidad de género en relación con la inversión que se haya hecho.

- ▶ Por una parte, permite conocer la cuantía y forma de contribución económica de mujeres y hombres y, con ello, el acceso que tienen a los bienes y riquezas de que dispone la sociedad. Y, por otra, nos informa sobre la efectividad de los presupuestos con enfoque de género.
- ▶ Los presupuestos con enfoque de género tienen como objetivos:
- ▶ Informar de la posición social y económica de hombres y mujeres.
- ▶ Orientar la acción para la reducción de las desigualdades en el acceso y disfrute de los bienes, recursos y servicios de los que dispone la sociedad.

- ▶ Los presupuestos con enfoque de género constituyen un instrumento técnico imprescindible en el desarrollo de políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Así se recoge en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 8 y se regula en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero. Esta Comisión tiene como antecedente la Ley 18/2003, de medidas fiscales y administrativas (Artículos 139 y 140 de la Ley de acompañamiento a los Presupuestos del año 2004).
- ▶ Las cuestiones para tener en cuenta al diseñar unos presupuestos con enfoque de género son complejas, no obstante, los objetivos son muy claros:
- ▶ Conocer el volumen y las características de la contribución de mujeres y hombres a los ingresos de la Administración, distinguiendo, por ejemplo, la contribución a través del trabajo productivo, impuestos, rentas, etc. Todo ello, nos dará una información importante sobre la realidad y condiciones de vida de las mujeres y hombres.
- ▶ Identificar la posición de género de las mujeres y hombres para poder atender a sus necesidades e intereses.
- ▶ Conocer el impacto de género que produce el gasto público, es decir, saber en qué medida las políticas financiadas mantienen, profundizan o superan las desigualdades de género.



La elaboración anual del informe de impacto de género en la administración autonómica permitió avanzar una estrategia más compleja en cada Consejería de la Junta de Andalucía, además del Presupuesto con Perspectiva de Género, se iniciaron los programas G+ y las Auditorías de Presupuesto y Género (APG).

Cabe destacar, especialmente las APG porque han desarrollado una metodología propia que analiza los resultados obtenidos con el crédito ejecutado por parte de la Comunidad y el objetivo de integrar el enfoque de género.

El fin último es conocer la efectividad del trabajo desarrollado en materia de incorporación del enfoque transversal de género y, para ello se plantea como objetivos específicos, los siguientes:

“OE1. Evaluar si el programa presupuestario ha realizado una planificación presupuestaria con perspectiva de género, si es coherente con los mandatos y directrices que le afectan y si ello se refleja en su documentación presupuestaria.

OE2. Analizar si la ejecución de las actuaciones financiadas con el crédito asignado al programa presupuestario ha incorporado la perspectiva de género y valorar la contribución de las actuaciones al logro del objetivo de igualdad de género.

OE3. Observar la senda desarrollada por el centro directivo para implementar la metodología, identificando buenas prácticas, y formular recomendaciones que den un nuevo impulso a la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía”. (Consultado 2023).

[Modelo de Auditoría de Presupuesto y Género - Junta de Andalucía \(juntadeandalucia.es\)](http://juntadeandalucia.es)

Para responder a sus objetivos utiliza una metodología de análisis documental, fundamentada en varias cuestiones:

- ¿La elaboración presupuestaria se orienta al objetivo de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en su ámbito de competencias?

- ¿Los créditos del programa presupuestario han sido ejecutados con perspectiva de género?
- ¿Se ha aplicado la metodología de Presupuesto con Perspectiva de Género en la elaboración y ejecución presupuestaria?

En la auditoría de presupuesto y género se evalúa si las entidades auditadas han ejecutado el presupuesto contemplando el enfoque de género. Además, se analizan los instrumentos y actuaciones desarrolladas. Con todo ello, se redactan unas conclusiones, se establecen recomendaciones para las actuaciones futuras y se identifican buenas prácticas susceptibles de ser ampliadas en la propia entidad o en otras.



6.

BIBLIOGRAFÍA

- Collantes Sánchez, Beatriz (2011). *La perspectiva de género en los presupuestos públicos de la Comunidad Autónoma Andaluza*. Actas del III Congreso Universitario Nacional Investigación y género.
- Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos (2023). *Modelo APG de Auditoría de presupuesto y género*. Consejería de Hacienda y Financiación Europea Dirección General de Presupuestos. Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/areas/presupuestos/genero/paginas/auditoria-genero%201.html>
- European Institute for Gender Equality (2019). *Gender Audit*. Publications Office of the European Union.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Auditorías participativas de género de la OIT: importancia y utilidad para las Naciones Unidas y sus organismos*.
- Organización Internacional del Trabajo (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*.
- Unicef (2012). *Gender audit manual*. A social audit tool to monitor the progress of Viet Nam's Socio-Economic Development Plan.



Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer